

Candidats, recruteurs : enthousiasmez-vous !

Wel'Com-Hom News



Communication & Management
Hommes & Méthodes

Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable.

www.com-hom.com

Différencier l'enthousiasme de la motivation...



De mon expérience de recruteur, l'enthousiasme démontré lors de l'entretien est souvent **LE** critère différenciant, qui va déclencher la décision d'embauche in fine.

Mais il est rare d'en arriver là ! Car au pays de René Descartes, de la pensée rationnelle et de l'esprit critique, force est de constater que l'enthousiasme n'est pas au cœur de l'évaluation

On recherche avant tout des compétences. Essayons de rendre à l'enthousiasme la part qui lui est due. Je parle bien d'enthousiasme, et non pas de motivation. Bon nombre de candidats, (mal ?) conseillés et entraînés sauront aujourd'hui vous dire : « *Je suis vivement intéressé par ce poste* », « *M'impliquer dans cette fonction correspond tout à fait à mes attentes* », « *Je serais très heureux de pouvoir rejoindre votre entreprise* »

Non ! L'enthousiasme est ailleurs.

C'est tout d'abord cette capacité à se projeter dans le poste proposé : le candidat va montrer son enthousiasme en posant des questions sur la façon de travailler, en n'hésitant pas parfois à soumettre des idées ou à dire comment il pourrait utiliser ses compétences dans ce cadre. C'est ce recul que le candidat va avoir en exprimant ce que le poste peut lui apporter pour la suite de sa carrière professionnelle. C'est aussi cette maîtrise du sujet, évidente pour le recruteur, lorsque le candidat va montrer sa connaissance des produits, des clients et des marchés cibles. Enfin la joie ne saurait être absente chez l'enthousiaste, cela se traduira sans doute en entretien par l'optimisme dont le candidat fera preuve en évoquant son intégration ou la réussite du projet sur lequel il interviendra par exemple.

Si tout ceci est réuni, je suis sûr qu'aucun recruteur n'hésitera ! Mais comme les choses sont rarement idéales, il faut que les recruteurs s'impliquent. N'écartez pas un candidat sous prétexte qu'il ne considère pas de prime abord votre poste comme la chance de sa vie ! Sachez vendre le poste ! Donnez envie en vous enthousiasmant à votre tour sur la culture de votre entreprise, sur ses réussites, sur ses marchés, sur la technique ... Sachez donner des perspectives au candidat. Faites-le en toute transparence car l'enthousiasme est un processus qui naît, se développe et s'entretient dans le temps.



Michel Royer
[B&L](#)

A propos de l'auteur :

Michel ROYER, ingénieur de formation, pratique l'entretien de recrutement depuis quinze ans comme manager, DRH en entreprise, puis consultant en cabinet de recrutement. Il a rejoint B&L ([Bream & Laanaia](#)) en 2012, cabinet de recrutement et de conseils RH, spécialisé sur les métiers des ingénieurs des secteurs industriels et high tech.

Copyright

Les textes sont la propriété des auteurs référencés.

Crédit photographique : Fotolia – [//fr.fotolia.com/](http://fr.fotolia.com/) & [Com-Hom](#) – tous droits réservés.